

Opinnäytetyö (AMK)

Liiketalouden koulutusohjelma

Yrittäjyys

2018

Jenna Nurminen

TYÖTILASUUNNITTELLA KOHTI PAREMPAA TYÖHYVINVOINTIA

Jenna Nurminen

TYÖTILASUUNNITTELULLA KOHTI PAREMPAA TYÖHYVINVOINTIA

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia palkkahallinnon palveluita tuottavan Silta Oy:n Turun toimipisteen muuton aikana toteutettavaa toimitilojen uudelleensuunnittelua, ja sen vaikutusta henkilöstön työhyvinvointiin. Tutkimustuloksilla pyrittiin kuvaamaan vastaajien kokemuksia uusista toimitiloista. Tarkoituksena oli löytää asioita, jotka olivat parantaneet työhyvinvointia sekä kyselytutkimuksen avulla tuoda esille uusien toimitilojen kehityskohteita. Erityisesti tavoitteena oli tutkia, onko uusilla työtiloilla ollut positiivisia vaikutuksia työviihtyvyyteen ja työhyvinvointiin.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään työtilasuunnittelun onnistumiseen vaikuttavia tekijöitä, kuten erilaiset työtilatyypit ja niiden vaikutuksen työhyvinvointiin. Lisäksi tarkastellaan, miten osallistava johtaminen vaikuttaa suunnittelun onnistumiseen.

Tutkimus toteutettiin verkkokyselytutkimuksena Silta Oy:n Turun toimipisteen palkka-asiantuntijoille, järjestelmäasiantuntijoille ja tiiminvetäjille. Kysely lähetettiin 86 henkilölle, joista 50 % vastasi kyselyyn.

Tutkimustuloksista kävi ilmi, että työtilojen uudelleensuunnittelulla voidaan kyselyn mukaan olleen työhyvinvointia ja työviihtyvyyttä parantavia vaikutuksia. Ensisijainen syy muutolle oli työympäristön muuttaminen paremmaksi. Jotta työtilat tukisivat Silta oy:n työtapamuutosta, ergonomiaan ja terveelliseen työympäristöön kiinnitettiin erityistä huomiota. Tutkimuksesta kävi ilmi, että työtilavaihdoksella saavutettiin parempi työergonomia ja sisäilman laatu. Tutkimustuloksilla ei voitu osoittaa selkeää yhteyttä tiimikeskeisyyden lisääntymiseen. Tutkimuksessa esiin nousseet suurimmat työhyvinvointia laskevat asiat liittyivät erityisesti työrauhan häiriintymiseen ja puheääniin sekä esimiesten vähäiseen läsnäoloon ja tavoitettavuuteen. Esille tulleet kehityskohtiin esitettiin parannusehdotuksia ja kehityskohteet raportoidaan Turun toimisteen esimiehille.

ASIASANAT:

Työhyvinvointi, työtilasuunnittelu, ergonomia, työympäristö,

Jenna Nurminen

OFFICE SPACE DESIGN AS A MEANS TO IMPROVE WORKPLACE WELLBEING

The aim of this thesis was to study the redesign of office spaces implemented during the move of payroll administration services provider Silta Ltd's Turku office. The focus is on the effects on workplace personnel's wellbeing. Results of the study were used to illustrate the personnel's thoughts on the new office spaces. The idea was to find factors, which had improved the workplace wellbeing, and by these factors introduce ideas for the improvement of the new office spaces. One aim especially was to see if the new office spaces had positive effects on workplace wellbeing.

The theory describes different factors, which affect the success of office space design, like different workspace types and their influence on workplace wellbeing. In addition, the effect of management on the success of office space design is also discussed.

The study was implemented as a web poll survey for payroll specialists, system specialists and team leaders of the Silta Ltd's Turku office. Inquiry form of the survey was sent to 86 people, of which 50 % replied.

The results show that the redesign of the office spaces had positive effects on workplace wellbeing and satisfaction. The most notable reasons for the move were the needs to improve the office space and ergonomics and to put an effort on the improvement of healthy working environment. Moreover, the purpose of the new office spaces was to alleviate Silta Ltd's working method change. The study reveals that the change of the office space improved the ergonomics and quality of inside air. However, no clear connection to increase in teamwork could be indicated. According to the results, the most significant factors decreasing the workplace wellbeing were related to disturbance in peaceful atmosphere at the workplace, high volume talking and absence of the manager. Improvement recommendations were suggested to the points that came out during the study and the improvement recommendations are reported to the managers of Silta Ltd's Turku office.

KEYWORDS:

Workplace wellbeing, office space design, ergonomics, working environment

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	5
2 TYÖTILASUUNNITTELU	6
2.1 Työtilatyypit ja niiden vaikutukset työhyvinvointiin	7
2.2 Osallistava toimitilasuunnittelun johtaminen	9
3 TYÖTILASUUNNITTELUN ONNISTUMISEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT TYÖHYVINVOINNIN NÄKÖKULMASTA	11
3.1 Fysikaaliset tekijät	12
3.2 Fyysiset tekijät	15
3.3 Työtilasuunnittelun tulevaisuus	16
4 SELVITYS SILTA OY: N TYÖTILOJEN UUELLEENSUUNNITTELUN VAIKUTUKSISTA TYÖHYVINVOINTIIN	17
4.1 Tausta ja lähtötilanne	17
4.2 Kyselyn tulokset	18
5 YHTEENVETO JA KEHITYSEHDOTUKSET	30
LÄHTEET	34

LIITTEET

- Liite 1. Kyselyn saatekirje
- Liite 2. Kyselylomake

1 JOHDANTO

Työtilojen tarkoitus on ohjata toimintaa ja lisätä innovaatiota. Tiimityö ja yhteisiin päämääriin pääseminen tapahtuu luontevasti, kun työpaikka tarjoaa eri työntekemiseen tarkoitettuja työtiloja. Työtilasuunnittelulla pyritään saavuttamaan organisaation toimintakulttuuria tukevia työtiloja.

Työtilasuunnittelun päätarkoituksena voidaan pitää sitä, että tilat on suunniteltu yrityksen toimialaa, henkilöstön työtehtäviä ja tuottavuutta silmällä pitäen. Näin ollen uusia toimitiloja suunniteltaessa tärkeimpinä asioina tulisi pitää työntekijöiden viihtyvyyttä työympäristössä ja sitä, että työntekeminen helpottuu tehokkailla tilaratkaisuilla. Toimivat tilaratkaisut edesauttavat työhyvinvointia ja osaamisen kehittymistä.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia Silta Oy:n Turun toimipisteen muuton aikana toteutettavaa toimitilojen uudelleensuunnittelua, ja sen vaikutusta henkilöstön työhyvinvointiin. Tutkimustuloksilla pyrittiin kuvaamaan vastaajien kokemuksia uusista toimitiloista. Tarkoituksena oli löytää asioita, jotka olivat parantaneet työhyvinvointia sekä kyselytutkimuksen avulla tuoda esille uusien toimitilojen kehityskohteita. Opinnäytetyöni tutkimuskysymyksenä oli, miten työtilojen uudelleen suunnittelulla voidaan lisätä tyytyväisyyttä työympäristöön ja sitä kautta parantaa työhyvinvointia.

Opinnäytetyön ensimmäisessä teorialuvussa käsitellään työtilasuunnittelua, esitellään työtilojen yleissuunnittelun pääpiirteet, yleisimmät työtilatyypit ja käsitellään työtilasuunnittelun johtamista. Toisessa luvussa käsitellään työtilasuunnittelun onnistumiseen vaikuttavia tekijöitä. Mitkä tekijät heikentävät työhyvinvointia sekä millä tekijöillä voidaan lisätä tyytyväisyyttä työympäristöön ja näin parantaa työhyvinvointia.

Tutkimus toteutettiin sähköisenä kyselytutkimuksena Webropol alustaa käyttäen Silta Oy:n Turun toimipisteen palkka- ja järjestelmäasiantuntijoille sekä tiiminvetäjille.

2 TYÖTILASUUNNITTELU

Työtilasuunnittelulla toteutetaan työntekijöille työtilat, jotka mahdollistavat tiedon käsittelyn, tukevat työn sujuvuutta ja työntekijän terveyttä. Toimistoympäristön suurimmat ja tärkeimmät työviihtyvyyttä sekä terveyttä lisäävät tekijät ovat valaistus (mieluiten luonnonvalon pääsy toimistoon), oikeanlaiset työnteke mistä tukevat ergonomiset työpisteet ja välineet, puhdas sisäilma, miellyttävä ääniympäristö sekä sopivan tasainen lämpötila. (Ketola 2007, 3-4)

Sopivalla työtilalla on suuri merkitys työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin sekä työstä suoriutumiseen. Työtiloja suunniteltaessa tarvitaan käyttäjälähtöistä ja osallistavaa työtilasuunnittelua, jotta tilat saadaan vastaamaan muuttuvan työn luonnetta. Henkilöstö on hyvä ottaa mukaan jo suunnitteluvaiheessa. He tuntevat parhaiten oman työnkuvansa, ja osaavat kertoa työpisteidensä kehityskohteita. Työntekijöiden osallistaminen muutosprosessiin lisää työntekijöiden työhyvinvointia, koska kokevat olevansa tärkeässä roolissa uutta työtilaa suunniteltaessa. Paras ja toimivin lopputulos saavutetaan yhteistyöllä johdon, henkilöstön ja työtilasuunnittelijan kanssa. (Työterveyslaitos 2017. Työympäristö)

Uusia työtiloja suunniteltaessa on tärkeää kiinnittää huomioita myös siihen kuinka ulkopuoliset näkevät yrityksen. Viihtyisät tilat antavat hyvän kuvan yrityksestä. Henkilöstön hyvä työilmapiiri ja viihtyvyys ovat yksi suurimmista käyntikorteista yritykselle ja uusille mahdollisille asiakkaille sekä yritykseen hakeutuville henkilöille.

Toimistossa työskentelevien asiantuntijoiden työpäivät koostuvat erilaisista tehtävistä. Siksi työtilasuunnittelussa on otettava huomioon erilaiset tilaratkaisut. Tarkkuutta vaativat tehtävät edellyttävät rauhallisia tai täysin hiljaisia työtiloja ja innovatiiviset tiimipalaverit taas tarvitsevat oman tiimityöhuoneen. Avotoimistotilat kannustavat puolestaan vapaamuotoiseen keskusteluun ja nopeisiin kokoontumisiin. Työtyytyväisyys paranee, kun henkilöstöllä on mahdollisuus valita sen hetkiseen työtehtävään soveltuva työpiste. Monipaikkaisessa toimistossa työskenteleville työntekijöille on oltava tarjolla äänieristettyjä huoneita, joissa saa tarvittaessa hoitaa omia henkilökohtaisia asioita tai tehdä tarkkuutta ja keskittymistä vaativaa työtä. Monipaikkaisessa toimistossa kokouksiin osallistutaan yleisesti omalta työpisteeltä, jolloin tarvitaan kuulokkeita. On hyvä ottaa huomioon, että oma puheääni ei saa nousta videoneuvotteluissa liian korkeaksi, ettei näin häiritse vieressä istuvaa kollegaa. Jotta eri työtilojen käyttö olisi sujuvaa on ICT-laitteiden ja

Internet-yhteyksien oltava kunnossa ja yhteyksien toimittavat mutkattomasti eri tiloissa. (Tekes 2011,13-26) Myös työpisteiden sijoittelulla on merkittävä rooli uusien toimitilojen suunniteltaessa. Työpisteet tulisi sijoittaa tiimeittäin, jotta paljon yhdessä töitä tekevien kommunikaatio olisi vaivatonta ja sujuvaa. Keskusteluista kantautuvat äänet eivät saisi häiritä muita toimistossa olevia. Siksi pöytäryhmät tulisi sijoitella niin, että väliin jää sopivasti tilaa tai ne ovat ryhmitelty kauemmaksi muista. (Ketola 2007, 38)

2.1 Työtilatyypit ja niiden vaikutukset työhyvinvointiin

Huonetoimisto

Työtä tehdään yksin omassa huoneessa. Tämä tilaratkaisu tarjoaa parhaan keskittymisrauhan ja antaa yksityisyyttä. Oma henkilökohtainen huone nähdään edelleen saavutettavana etuna joka symboloi statusta. Huonetoimiston haittana pidetään sitä, että tiedon kulku ja kommunikaatio rajoittuvat ja informaatio ei kulje samalla tavalla kuin esimerkiksi avotoimistossa. Yksittäiset huoneet ovat yleisesti kallein ratkaisu ja vievät paljon tilaa sekä hankaloittavat työn valvontaa. (Hirvonen, 2010)

Avotoimisto

Avokonttori eli maisemakonttori on työtila, jossa työskentelee yleisesti kymmenestä saataan henkilöä kaikki samassa kerroksessa. Työpisteet on yleensä erotettu sermein tai kaapein ilman korkeita seiniä. (Kerola, 2017) Avotoimistomalli on tietyllä tapaa monitiloimiston kaltainen. Toimistomalli sisältää erillisiä huoneita neuvotteluihin ja hiljaisia huoneitakin yleensä tilassa on. Suurin eroavaisuus kuitenkin on se että, avotoimistossa jokaisella on oma nimetty työpisteensä, kun taas monitiloimistossa ei nimettyjä paikkoja ole juuri lainkaan.

Avotoimistotiloilla pyritään lisäämään nopeaa ja avointa keskustelua sekä pyritään maksimoimaan tilatehokkuus taloudellisten seikkojen takia. Omat työhuoneet ovat yleisesti kalliimpi ratkaisu yritykselle kuin yksi yhteinen avotoimistoratkaisu. Avokonttorimalli sopii parhaiten sellaiseen työympäristöön, jossa työ tehdään tiimeissä ja on tarvetta jatkuvaan vuorovaikutukseen kollegoiden kanssa. Oman työtilan merkitys kasvaa tehtäessä

keskittymistä vaativaa työtä. On tutkittu, että oma työhuone vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin ja terveyteen verrattuna avokonttorimalliin. (Ketola 2007, 17)

Avotoimistotiloja tutkinut Turun ammattikorkeakoulun vanhempi tutkija Valtteri Hongisto toteaa talouselämä lehden kirjoituksessa, että avotoimistot eivät ole pääsääntöisesti huono ratkaisu. Tiimityötä tekevät ovat kokeneet avotoimistomallin erittäin toimivaksi ja tuottavaksi vaihtoehdoksi, kun taas asiantuntijatyötä tekevät ovat kokeneet meluhäiriöt haittaavan työntekoa ja laskevan työilmapiiriä. (Partanen 2016, Talouselämä) Avotoimiston viihtyvyyttä, ja työntekijöiden myönteistä kokemusta avotoimistoratkaisusta pystytään parantamaan kiinnittämällä huomioita tilasuunnitteluun, akustiikkaan sekä yhteisiin pelisääntöihin toimistossa.

Tutkimukset osoittavat, että avotoimiston suurimmat edut ovat tiimikeskeisyyden lisääntyminen, tiedon nopea kulku, henkilöstön ja esimiesten samanvertaisuus sekä tiloihin liittyvät seikat, kuten tilatehokkuus ja tilojen uudelleenjärjestelyn helppous. Suurimmat haitat, jotka ovat nousseet tutkimuksissa esiin liittyvät erityisesti työrauhan häiriintymiseen ja meluhaittoihin kuten puhelimien soimiseen, puheääneen ja tulostimien ääniin. Tutkimusten mukaan puheäänet lisäävät virheitä keskittymistä vaativissa tehtävissä ja altistavat stressioireille sekä lisäävät työn kokemaa kuormittumista. (Huutilainen, 2017) Myös yksityisyyden puute on yksi asia, jonka henkilöstö kokee heikentävän työhyvinvointia. (Kerola, 2017) Avotoimistojen melulle ollaan asettamassa rajat, kun ympäristöministeriön uusi asetus astuu voimaan vuoden 2018 alussa. Uusi asetus määrittää puheen erotettavuudelle ja jälkikantamalle mitattavat ja sitovat raja-arvot. Jos asetus toteutuu sille esitetyillä ehdoilla tarkoittaa se sitä, että avotoimistossa saisi kaikua korkeintaan yhtä paljon kuin makuuhuoneessa. (Aitoaho, 2017)

Työilmapiiri avotoimistossa paranee, kun työtilojen suunnittelussa on otettu henkilöstö mukaan vaikuttamaan päätöksiin ja yhdessä keskustellen pyritty löytämään parhaat ratkaisut omiin työtiloihin. Johdon läpinäkyvä toiminta ja tiedottaminen sekä henkilöstön osallistaminen prosessiin vaikuttavat positiivisesti muutokseen ja tällöin sopeutuminen on helpompaa. (TTK, 2018)

Monitilatoimisto

Monitilatoimisto on toimitilatyypiltään uudenlainen konsepti. Sen ideana on mahdollistaa työpäivän aikana eri työtehtäviin soveltuvia työpisteitä. Yhteen isoon tilaan on rakennettu

hiljaisen työpisteitä jotka ovat äänieristettyjä tiloja sekä erilaisia työpisteitä joissa voi työskennellä tiimeissä tai yksin. Henkilö voi siirtyä työtilasta toiseen työn määrittävän tilanteen mukaisesti. (Tekes 2011, 13.) Erilaisten työtilavaihtoehtojen tavoitteena on luojittaa ja tukea muuttuvaa työtä ja siitä kasvavia uusia tarpeita. Uudenlaiset tilat muuttavat toimintaa mistä saattaa aiheutua valituksia ympäristön äänien häiriöistä aiheuttaen kuormittumista. Monitilatoimistojen haasteena onkin suunnitella ja toteuttaa sellainen toimintatila, jossa akustiikka on suunniteltu työtehtävät huomioon ottaen.

Uuteen toimitilamalliin siirryessä haasteita saattaa tuoda työntekijöiden negatiivinen suhtautuminen. On edelleen yleistä, että monessa organisaatiossa töitä tehdään tietyssä itselle merkityssä paikassa. Teknologian kehittymisen myötä on mahdollista, että työpaikka liikkuu työn mukana. Koppikonttorimallin tilalle on syntynyt digitalisoitu virtuaalinen toimintaympäristö. Lisähaastetta monitilatoimistojen toimivuuteen tuo sisäympäristön ratkaisut, hyvä työergonomian säilyminen muuttuvissa työpisteissä ja yhteisten toimintasääntöjen luominen. Työssä viihtymisen kannalta on kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, kuinka paljon meluhäiriöt ja keskeytykset kuormittavat työntekemistä. (Tekes 2011, 14-15)

Monitilatoimistojen etuja ovat muun muassa ne että, työntekijöiden päästessä itse valitsemaan sen hetkiseen työtehtävään soveltuva työpiste lisää se selvästi työhyvinvointia, viihtyvyyttä ja avointa työkulttuuria. Monipaikkaisessa ympäristössä työpistettä vaihtamalla myös staattinen paikallaan oleminen vähenee ja tällöin vähentää riskiä sairastua liikuntaelin sairauksiin. (Martela, 2017) Huonot puolet, jotka nousevat monitilatoimistoissa esiin liittyvät työrauhaan ja työn keskeytyksiin. Näihin ongelmiin pystytään vaikuttamaan akustisilla ratkaisuilla. Myös liian vähäinen määrä hiljaisia huoneita tai neuvottelutilojen vähäinen määrä on työviihtyvyyttä madaltava tekijä. (Sarkkinen, 2015)

2.2 Osallistava toimitilasuunnittelun johtaminen

Muutos on prosessi, jossa jotain nykyistä ollaan muuttamassa toisenlaiseksi. Muutoksella pyritään parantamaan ja kehittämään olemassa olevaa tai saamaan aikaiseksi jotain uutta ja innovatiivista. (Myllymäki 2017, 20) Henkilöstö on helpointa saada muutokseen silloin kun he tuntevat muutoksen koskevan heitä ja he ovat muutoksen kannalla. Mitä vähemmän henkilöstö yhtyy muutoksen tarpeellisuuteen sitä, vaikeampaa heitä on saada osallistettua muutoksen toteutukseen. Muutokseen mukaan lähteminen edellyttää

aina omalta mukavuusalueeltaan poistumista mikä tekee muutosjohtamisesta haastavampaa. (Myllymäki 2017, 22)

On monia syitä joiden takia muutoshanke saattaa epäonnistua. Yksi yleisimmistä syistä on muutosvastarinta. Henkilöstön vastustuksen vuoksi saattaa olla, että hanke epäonnistuu kokonaan tai osittain. Muutosjohtamisella on valtava vaikutus muutoshankkeiden onnistumisessa. (Myllymäki 2017, 53) Muutosjohtamisessa on kyse yrityksen johdon kyvystä osallistaa henkilöstö muutokseen, viestiä tarpeeksi läpinäkyvästi tulevista muutoksista ja toimimalla itse hyvänä esimerkkinä. (Tekes 2011, 35.)

Yrityksen muuttaessa uuteen avo- tai monitilatoimistoon on muutosjohtamisen osaaminen välttämätön edellytys onnistuneen hankkeen loppuun viemisessä. Uusien toimitilojen suunnitteluvaiheista on pystyttävä kommunikoimaan työntekijöiden kanssa tuoden esiin tulossa olevia muutoksia. Johdon avoimuus suunnitelmista ja uusien tilojen mahdollisuuksista luovat hyvät lähtökohdat yhteistyölle niin työntekijöiden kuin toimitiloja toteuttavien tahojen kannalta. Muuttotyöryhmä kootaan henkilöstöjohtamisen, tilahallinnon ja tietohallinnon edustajista. Mukaan on hyvä ottaa myös yksi työntekijöiden edustaja. Hän toimii prosessissa mukana tuoden esiin työntekijöiden näkökulman. Hyvin toteutettu toimitilojen muutto vaatii hyvää suunnittelua ja siksi osaksi suunnittelua avuksi kannattaa tehdä alkuanalyysi jossa arvioidaan yrityksen muutoksia. Prosessiin kannattaa ottaa mukaan myös niin sanottuja muutosagentteja, jotka omalla esimerkillään ja toiminnallaan auttavat hyväksymään muutoksen. (Tekes 2011, 27-28)

3 TYÖTILASUUNNITTELUN ONNISTUMISEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT TYÖHYVINVOINNIN NÄKÖKULMASTA

Työhyvinvoinnin määritelmä on hyvin monisäikeinen. Työhyvinvointi koostuu työn mielekkyydestä, turvallisuuden tunteesta ja omasta terveydestä ja hyvinvoinnista. Työhyvinvointia lisää hyvä ja ammattitaitoinen johtaminen, ilmapiiri työyhteisössä sekä ammattitaitoiset kollegat. Työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen, ja työhyvinvoinnin kasvaessa myös sitoutuneisuus työhön kasvaa, ja näin ollen poissaolojen määrä laskee. (STM, 2018) Työhyvinvointi on jokaisen henkilön hyvinvointia eli henkilökohtaista vireystilaa ja tunnetta. Positiivisuus ja innostuneisuus tarttuvat, ja koko työyhteisöön syntyy lisää energiaa, mikä luo menestystä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Työhyvinvointi on ennen kaikkea sitä, että kaikilla on mahdollisuus olla mukana ja kokea työn iloa. (Ojala & Ahonen 2005, 28)

Työhyvinvoinnin lähtökohta on työkyvyn ylläpito. Se rakentuu ihmisen omista fyysisistä ja psyykkisistä voimavaroista sekä työn vaatimusten tasapainosta. Työntekijän voimavarat koostuvat omasta terveydestä, koulutuksesta ja osaamisesta. Tärkeänä osana ovat myös henkilön arvot ja asenteet. Työn voidaan sanoa koostuvan työyhteisön, työympäristön, ergonomian, työnsisällön sekä työn vaatimusten tasapainosta. Työkyvyn ensisijaisena määritelmänä voidaan pitää sitä, että se on työn ja ihmisen omien voimavarojen välinen tasapaino. Työhyvinvoinnin ja työkyvyn kunnossapito vaatii työntekijän ja esimiehen välitä hyvää yhteistyötä. Vastuu jakautuu yritykselle ja työntekijälle yhdessä. (Kauhanen, 2016)

Työnantajan tehtävänä on huolehtia työpaikan turvallisuudesta, työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta ja hyvästä johtamisesta. Hyvä terveys ei ole tärkeää vain työntekijälle, vaan myös koko yritykselle ja yhteiskunnalle. Työhyvinvointia kehitetään yhdessä muiden kehitystoimenpiteiden kanssa. Tärkeimmässä roolissa työhyvinvoinnin kehittämisessä on yrityksen johto. Johdon tehtävänä on arvioida omaa toimintaansa ja tarkastella johtamismetodejaan. Yrityksen yhteiset sisäiset pelisäännöt ovat oltava selkeät ja työntekijät tulee sitouttaa ja osallistaa aktiivisesti yhteisiin tavoitteisiin. Hyvinvoivassa työyhteisössä ihmisten välinen kommunikaatio ja vuorovaikutus toimivat ja sen vaikutukset näkyvät selkeästi organisaation menestymisessä. (STM, 2018)

Ennen kuin toimitilojen muuttoa tai uudelleensuunnittelua aletaan toteuttamaan, on hyvä kirkastaa kaikkien ajatukset siitä mitkä ovat yrityksen ja henkilökunnan todelliset tarpeet. Onko tarkoituksena uudistaa yrityksen brändikuvaa ja saada toimitilat päivitettyä nykyi-
kaan ja tehdä työtilasta terveellinen vai sitouttaa henkilöstöä kiinnittämällä huomiota sii-
hen, että tarjolla on monipuolisia tilavaihtoehtoja eri työtehtävien tekemiseen. Oli visio
muutosta millainen tahansa, on tärkeää huomioida kaikkien työntekijöiden tarpeet, ja
kiinnittää huomiota työhyvinvoinnin edistämiseen. (Technopolis, 2018.) Hyvällä toimitilo-
jen suunnittelulla varmistetaan, että työympäristö on tarkoituksen mukainen. Turvallisuus
on otettu huomioon, sisäilman laatu on puhdas ja työtilat ovat viihtyisät, ja näin ollen
pystytään keskittymään varsinaiseen työntekoon. (Rauramo 2004,114.)

3.1 Fysikaaliset tekijät

Ääniympäristö ja akustiikka

Toimiston melun ei ole todettu aiheuttavan kuulovaurion vaaraa, mutta saattaa heikentää
työhön keskittymistä ja virheiden lisääntymistä sekä vähentävän viihtyvyyttä. Eniten
avoimistoissa on koettu häiritseväksi viereisistä työpisteistä tai muualta toimistosta kuu-
luvat puheäännet. Mitä paremmin puheesta saa selvää, sitä enemmän sen on koettu häi-
ritsevän keskittymistä vaativaa työskentelyä. Keskeistä on siis puheen erotettavuus ei
niinkään sen voimakkuus. Työtiloja suunniteltaessa on kiinnitettävä huomiota siihen, että
äänioloja parantamalla tuottavuutta voidaan lisätä. Mitä vähemmän keskeytyksiä työhön
tulee päivän aikana, sen tuottavampaa työnteko on. Ei riitä, että puheen erotettavuus
vaimennettaisiin pelkästään ääntä vaimentavilla kattomateriaaleilla ja korkeilla sermeillä.
Näiden lisäksi tarvitaan taustääntä, joka on sopivan taajuista ja miellyttävältä kuulosta-
vaa, jotta kantautuvat puheäännet peittyisivät. (Ketola 2007, 32-33.)

Uuden toimiston akustiikkaa suunniteltaessa on hyvä käyttää asiantuntijaa apuna. Peh-
meät tekstiilit, kalusteet ja tavarat vaimentavat ääniä, mutta eivät yksinään riitä lisää-
mään hyvää huonevaimennusta. Yleisesti avotoimistojen akustiset ongelmat johtuvat
siitä, että taustamelu on liian alhainen ja ääntä vaimentavia materiaaleja on käytetty liian
vähän sekä tiloja jakavat sermit ovat liian matalia. Akustisesti hyvässä toimistossa taus-
tamelu tason tulisi olla 40-45 dB ja sermien korkeus tulisi vähintään olla 160 cm. On
syytä ottaa huomioon, että pelkästään muutaman tekijän huomioon ottaminen ei pa-
ranna olosuhteita ja lisää työhyvinvointia. Pelkkä sermien korottaminen ei yksin riitä.

Avo- ja monitilatoimistojen suunnitteluvaiheessa myös yrityksen omilla käyttäytymissäännöillä voidaan pyrkiä vähentämään meluhaittoja ja lisäämään työrauhaa. (Ketola 2007, 35-38)

Yhteiset pelisäännöt

Avo- ja monitilatoimistoissa eniten häiriötä aiheuttaa puheäänet, siksi olisi hyvä luoda yhdessä yhteiset pelisäännöt uusiin tiloihin siirryttäessä. Työterveyslaitoksen tutkija Johanna Varjo suosittelee pelisääntöjen tekemistä jo ennen kuin uusiin toimitiloihin siirrytään. Pelisääntöjen tarkoituksena on turvata työrauha ja siten ehkäistä turhat keskeytykset. Sääntöjen tarkoituksena on myös vähentää epätietoisuutta jota muutos synnyttää. Epätietoisuutta voi aiheuttaa esimerkiksi se, milloin tai missä tilanteessa neuvotteluhuoneita tai hiljaisentyön tiloja saa käyttää. Yleisimmät yhteiset pelisäännöt koskevat toisten työrauhan kunnioittamista. Kollegalle ei huudella sermien yli eikä käytävillä jutella kovaäänisesti sekä kaikkien etu on, että liian kovaäänisestä keskustelusta pitäisi pystyä huomauttamaan työkaverille niin, ettei siitä tarvitsisi pahoittaa mieltään. Hajusteiden käyttö, avotilassa ruokailu ja oman älypuhelimien käyttö ja soiminen ovat myös muita yleisiä yhteisiä asioita joista on hyvä etukäteen laatia omat tavat toimia. (Sarkkinen, 2015)

Yhteiset pelisäännöt tulee kirjata ylös ja jokainen sitoutuu noudattamaan niitä. Sääntöjä on myös hyvä yhdessä tarkastella ja tarvittaessa muuttaa tai lisätä. Säännöt ja ohjeet ohjaavat toimintaa työpaikalla ja rakentavat pohjan yhteiselle toimintakulttuurille.

Sisäilma

Toimistotyötä tekevien henkilöiden yleisimmät valitukset kohdistuvat huonoon sisäilman laatuun, tunkkaiseen ja kuivaan ilmaan sekä työtilojen pölyisyyteen ja likaisuuteen. Yleisimmät oireet ovat silmien, nenän ja hengitysteiden ärsytysoireet. (Ketola 2007, 26) Hyvä huonelämpötila, ilman kosteus, puhtaus ja raikkaus ovat hyvän sisäilman tunnusmerkkejä. Avo- ja monitilatoimistoissa on otettava huomioon, että ilmastoinnin tulee olla riittävän tehokas ja sitä on mahdollista säätää tarpeen mukaan. (Rauramo 2004, 117) Sopivalla lämpötilalla on todettu olevan vaikutuksia työhyvinvointii ja viihtyvyyteen. Liian korkeassa lämpötilassa työn tuottavuus laskee ja päinvastoin liian matala lämpötila laskee työntekijöiden suoritusasoaa. Viihtyvyyttä työtilassa vähentävät myös voimakkaat hajut. Uusista toimistokalusteista saattaa irrota sisäilmaan voimakkaita hajuja, jotka ärsyttävät

limakalvoja. Siksi olisi hyvä uutta toimitilaa suunniteltaessa tuulettaa uusia kalusteita ennen käyttöönottoa, jotta ne eivät aiheuttaisi ärsytystä. Yksilöllisesti säädettävissä olevan lämpötilan on todettu parantavan tuottavuutta. (Sisäilmayhdistys ry, 2018)

Valaistus

Työturvallisuuslaki ei määritä ohje- tai raja-arvoja koskien työpaikkojen valaistusta. Yrityksen on kuitenkin vaaratilanteiden välttämiseksi järjestettävä työpaikalle mahdollisimman hyvä valaistus. Valaistuksen tulee olla työn edellyttämä, riittävän tehokas ja henkilöstön edellytysten mukainen. Erityisesti työpisteiden valaistusta suunniteltaessa on otettava huomioon työntekijän ikä ja näkökyky. (Koskinen & Mironen, 2003.) Huonon valaistuksen on todettu heikentävän työtehoa, rasittavan silmiä ja vähentävän viihtyvyyttä. Tietotyötä tekevien silmiin kohdistuu erittäin voimakkaita säteitä näyttöpäätetyöstä, siksi valontarpeen säätelyyn tulee kiinnittää huomiota tarjoamalla pöytävalaisimia, mikäli henkilö kokee valaistuksen olevan riittämätön omiin tarpeisiin. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu, 2017.) Uutta toimistotilan valaistusta lähdettäessä suunnittelemaan on otettava huomioon, että valaistus on tasainen ja häikäisemätön. Valo ei osu suoraan näkökenttään eikä heijastu pinnoista. On otettava huomioon seinä ja kattopintojen heijastusominaisuudet. Myös eri ikäiset työntekijät tarvitsevat erilaisen määrän valoa. Siksi olisikin hyvä uutta toimistoa suunniteltaessa ottaa huomioon valaistuksen muunneltavuus. Tämä omalta osaltaan lisää myös eri-ikäisten työntekijöiden viihtyvyyttä työssä ja parantaa tuottavuutta, koska on tutkittu virheiden määrän vähentyneen valaistuvoimakkuuden lisäämisellä. (Työterveyslaitos, 2017.)

Työtilan viihtyvyys ja värimaailma

Uutta toimitilaa suunniteltaessa työtilan värimaailman tulisi tukea yrityksen brändiä. Väreillä on suuri merkitys työhyvinvoinnille ja työteholle. Värien avulla voidaan parantaa työympäristöä ja oikein valittuna ne voivat rauhoittaa ja piristää. (Tavara Trading, 2017) Silmien ja aivojen työtä näköinformaation tulvassa helpottaa hillityt ja murretut värisävyt siksi väriskaalat ja tummuusasteet tulisivat olla hillittyjä. Huolellisella värisuunnittelulla luodaan toimitilaan laadukas vaikutelma. (Ketola 2007, 11)

Viherkasvien sijoittaminen työtiloihin on todettu parantavan tuottavuutta ja lisäävän viihtyvyyttä sekä parantavan keskittymiskykyä. Yhdysvaltalaisen yliopiston tekemän

tutkimuksen mukaan viherkasvit saattavat lisätä työtehoa 15 prosentilla. Tutkimuksessa havaittiin myös että, viherkasvit voivat vähentää sairaspotilaisten määrää. (Daily Mail 2014.) Viherkasvit poistavat kemikaaleja ja haitallisia hiukkasia huonelimasta sekä lisäävät happea. (Turunen, 2011)

3.2 Fyysiset tekijät

Ergonomia

Ergonomian tarkoituksena on parantaa työntekijöiden turvallisuutta, hyvinvointia ja terveyttä. Oikein valituilla ja käytetyillä työvälineillä pystytään ehkäisemään tuki ja liikunta-elinten haitallista kuormittumista ja sairauksia. (Suomen Lähi- ja perushoitajaliitto Super. Työelämässä, ergonomia.)

Työturvallisuuslain 24 § edellyttää, että käytettävät työvälineet on valittava, mitoitettava ja sijoitettava siten että, ne tukevat ergonomisesti työntekijän ja työn luonnetta. Työvälineissä tulee olla mahdollisuuksien mukaan säätöominaisuuksia. Lisäksi tulee ottaa huomioon, että työntekemiseen on riittävästi annettu tilaa ja työasentoja on mahdollisuus vaihdella. (23.8.2002/738.Työturvallisuuslaki.)

Organisaation muuttaessa uusiin toimitiloihin on syytä kiinnittää erityistä huomiota uuden työympäristön ergonomian suunnitteluun. Suunnittelulla pyritään kehittämään työolosuhteita ja työtä. Ennakoivalla suunnittelulla pyritään siihen, että työtilat, välineet ja hankinnat olisivat mahdollisimman monelle käyttäjälle sopivia. Näin ehkäistään kalliiden hankintojen ja muutosten tekemistä jälkikäteen. Työtilojen uudelleen suunnittelussa tulisi hyödyntää käyttäjien kokemuksia ja tuntemuksia ergonomiasta. Ergonomia ei koske vain laitteita ja välineitä vaan myös esteettömyys liittyy ergonomian suunnitteluun. Tiloja ja toimintoja suunniteltaessa kannattaa ne suunnitella mahdollisimman esteettömiksi, jolloin mukauttamistarpeet yksittäisten henkilöiden osalta jäävät vähäisemmiksi. Se lisää eri ikäisten käyttäjien tasa-arvoa ja tukee työntekijöiden työkykyä työuran eri vaiheissa. Osallistuvalla suunnittelulla saadaan uutta tietoa ja kokemuksia, jotka parantavat ratkaisuja ja edistävät paremman ergonomian saavuttamisen uusiin tiloihin. Hyvin suunniteltu ergonominen työtila lisää työviihtyvyyttä ja työhyvinvointia sekä vähentää sairaspotilaita. (Työterveyslaitos 2017)

3.3 Työtilasuunnittelun tulevaisuus

Tulevaisuudessa uusia työtiloja suunniteltaessa katse kohdistuu ennen kaikkea työntekijöiden viihtyvyyteen, hyvinvointiin ja siihen, ettei työtä tehdä enää aamu yhdeksästä iltapäivä viiteen. Työ kulkee ja elää työntekijöiden mukaan. Toimistoissa on tarjolla enemmän eri työtehtäviin soveltuvia työtiloja. Enemmän tilaa yhteistyölle ja tauoille. Yritykset haluat tulevaisuudessa panostaa entistä enemmän siihen, että toimitilat spesifioidaan juuri omaa brändiä ja ideologiaa tukevaksi sekä ymmärretään miten sisäilma vaikuttaa terveyteen, hyvinvointiin ja fyysiseen suorituskyykyyn. Työtiloja suunniteltaessa lisääntyvät toimistot jotka edistävät liikkuvuutta, työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseksi esimerkiksi ergonomisten työvälineiden käyttöä sekä luonnonvalon pääsyn toimistoon. (Norris, 2017)

Tutkimukset osoittavat, että kasvit toimistossa lisäävät onnellisuuden tunnetta ja tuottavuutta. On osoitettu tuottavuuden lisääntyneen 15% kun toimistoon on tuotu kasveja. Elävät viherseinät, viherkasvi-istutukset ja puumateriaalien käyttö tuovat luonnon lähelle. Toimistosuunnittelussa innovatiivisuutta ja mielen kalibrointia lisää myös taukojen aikana mahdollistava pelien pelailu tai omassa harrastuksessa käynti. Se lisää motivaatioita työhön ja vapauttaa mielen stressistä. (K2 Space, 2017)

4 SELVITYS SILTA OY: N TYÖTILOJEN UUDELLEENSUUNNITTELUN VAIKUTUKSISTA TYÖHYVINVOINTIIN

4.1 Tausta ja lähtötilanne

Palkkahallinnon palveluita tuottava yritys Silta Oy, päätti Turun toimipisteen toimitilojen muutosta syksyllä 2017. Toimitilat eivät olleet alun perin suunniteltu toimistotarkoitukseen, ja nämä puutteet vaikuttivat merkittävästi toimiston viihtyvyyteen, työilmapiiriin sekä sisäilmaongelmiin, jotka voimistuivat vuoden 2016 lopussa sattuneessa vesivahingossa. Toimistokalusteet ja tilat ovat vanhentuneet, eivätkä tue nykyisiä työtapamuutoksia. Painavin syy muutolle oli, että työympäristö muuttuu paremmaksi. Koko henkilöstö olisi yhtenäisessä, avoimessa ja nykyaikaisessa tilassa. Kaikille tulisi sähköpöydät, ja työtilat olisi suunniteltu siten, että ne tukevat Silta Oy:n strategiaa ja työtapamuutoksia.

Toimitiloissa työntekijät työskentelivät yhtenäisessä tilassa, mutta jokaisella oli sermein erotettu oma muutaman neliön kokoinen alue. Toimistotilat olivat jaettu kahteen kerrokseen. Palvelupäälliköt ja muu johto työskentelivät omissa erillisissä huoneissa. Periaatteeltaan avotoimistomalli, mutta paljon isommassa ja väljemmässä mittakaavassa. Työhyvinvointia alentavia tekijöitä työntekijöiden mielestä olivat melu, sisäilmaongelmat ja se, että toimisto ei ollut viihtyisä. Työntekijät olivat kokeneet negatiivisena asiana myös sen, että he työskentelivät eri kerroksissa. Organisaation kannalta negatiivisina asioina koettiin tilakustannukset suhteessa neliöihin, paljon hukkaneliöitä sekä toimitilan rakenteelliset ongelmat kuten vesivahingot, ja niistä johtuvat sisäilmaongelmat.

Silta Oy:n muutettua uusiin toimitiloihin, tehtiin henkilöstölle kyselytutkimus, jossa tiedusteltiin työntekijöiden tyytyväisyyttä muuton onnistumiseen, tyytyväisyyttä uusiin työtiloihin ja siihen miten työhyvinvointi on parantunut. Kysely toteutettiin teemoittain, joita olivat: työtilat, työpiste, tiimityöskentely, muutosjohtaminen ja työhyvinvointi. Jokaisen osa-alueen lopuksi oli tilaa kertoa omia ajatuksia kyseiseen teemaan liittyen. Kyselyn tulokset analysoidaan seuraavissa kappaleissa teemoittain.

Tutkimus toteutettiin sähköisenä kyselytutkimuksena Webropol alustaa käyttäen Turun toimipisteen palkka-asiantuntijoille, järjestelmäasiantuntijoille ja tiiminvetäjille. Kysely toteutettiin, kun uudessa toimitilassa oltiin oltu noin puolitoista kuukautta. Kyselyssä

käytettiin Likert- asteikkoa, joka on viisi portaikkoinen asteikko. Vastaja arvio väittämiä asteikon avulla. (Peda.net 2018. Pedagogiikkaa netissä)

4.2 Kyselyn tulokset

Kysely lähetettiin 86 henkilölle, joista 50 % vastasi. Vastaajista 61 % oli palkka-asiantuntijoita, 14 % järjestelmäasiantuntijoita, 7 % tiiminvetäjiä ja projekteissa työskenteleviä 19 %. Vastaajista 46,5 % kuului 31-40 vuotiaiden ikäryhmään. Seuraavaksi suurin vastaajien ryhmä oli 41-50 sekä 51-60 vuotiaat. Vastanneista 40 % ovat työskennelleet Silta Oy:ssä 6-10 vuotta.

Työtilat

Yli 50 % vastanneista koki, että uusiin työtiloihin muutettua työpaikalle oli mukavampi tulla, ja uusilla toimitiloilla on ollut myönteinen vaikutus työviihtyvyyteen (Kuva 1.) Työtilojen värimaailman ja yleisilmeen tyytyväisyydestä vastaajat olivat osittain samaa mieltä tai jokseenkin eri mieltä. Täysin tai osittain samaa mieltä oli yhteensä 74 %. Sisustus ja värimaailma toimistossa on erittäin neutraali ja yleisilmeeltään valkoinen. Vastauksista kävi selkeästi ilmi se, että värejä ja viherkasveja kaivattiin toimistoon. Kyselyssä 67 % vastaajista oli sitä mieltä, että viherkasveilla saataisiin lisää viihtyvyyttä. (Kuva 2.) Tutkimukset osoittavat, että viherkasvien tuominen toimistoon lisää onnellisuuden tunnetta ja tuottavuutta sekä vähentää stressiä. (K2 Space 2017) Vastaajista 19 % oli sitä mieltä, ettei viherkasvien tuominen tilaan lisää viihtyvyyttä. Vanhassa työtilassa viherkasveja oli, mutta niiden hoito oli jäänyt vähäiseksi ja tämä aiheutti hengitystieoireita. Vastauksista voidaan päätellä, että tämän voidaan olettaa olevan syy siihen miksi osa ei haluaisi uusiin tiloihin kasveja, jos niistä aiheutuisi allergisia oireita. Vaihtoehtona oikeille viherkasveille voisi olla julkistiloihin suunnitellut silkkikasvit, jotka lisäävän viihtyvyyttä, mutta eivät aiheuta allergisia oireita.

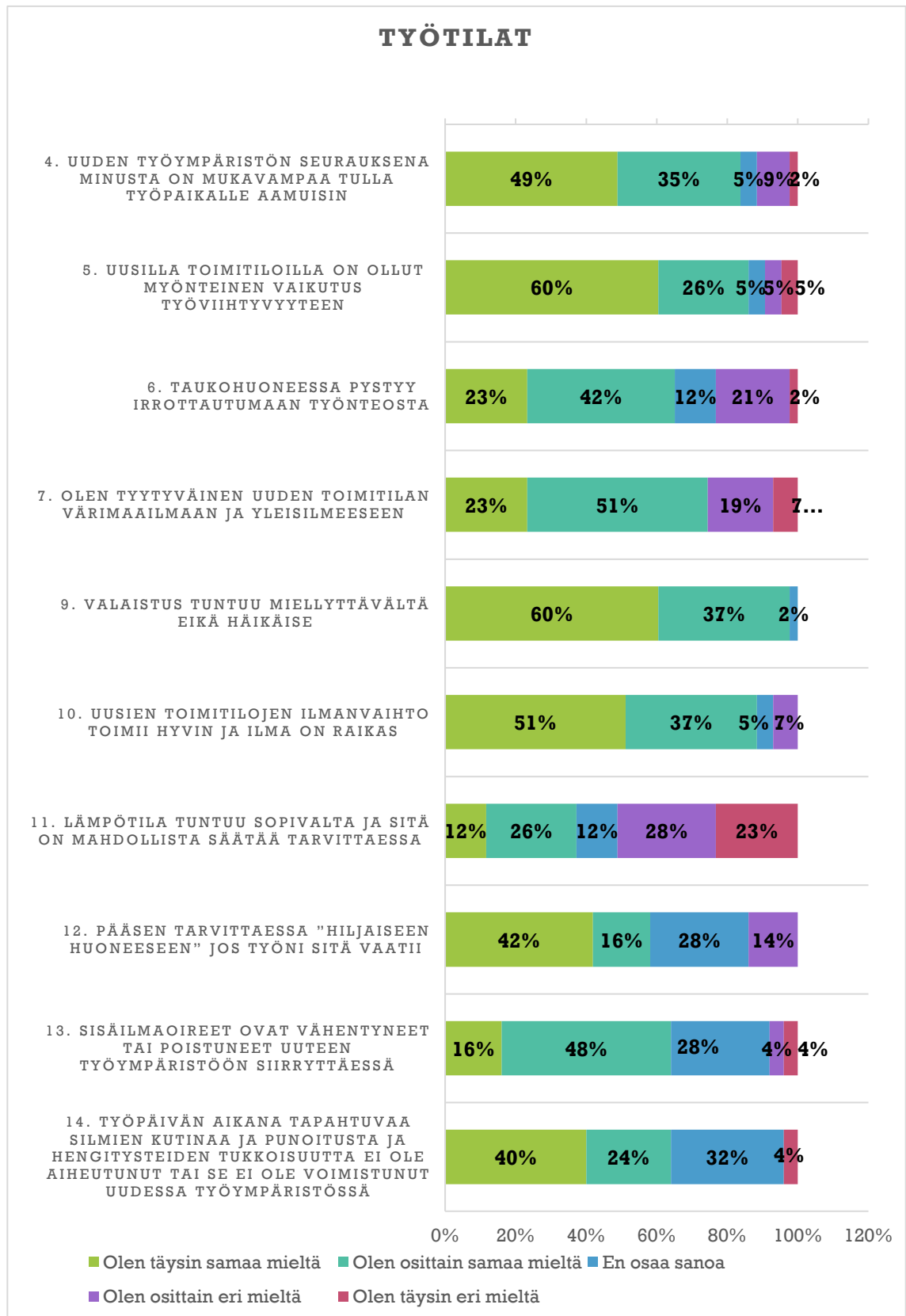
Sisäilma ja ilmavaihto vanhassa työtilassa tiedostettiin ongelmaksi, ja kyselyyn vastanneista 51% koki ilmanlaadun olevan parantunut ja raikkaampi uudessa tilassa. Sisäilma-oireista kärsineistä vastaajista 60% oli täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä siitä, että uudessa työtilassa oireet ovat vähentyneet tai niitä ei ole esiintynyt enää. (Kuva 1.) Ilmanvaihto rakennettiin uusiin työtiloihin uudelleen ja lattiamateriaaliksi valittiin vähän

allergisoiva ja pölyävä materiaali. Myös säännöllisellä siivouksella pyritään uudessa toimitilassa ehkäisemään pölyn määrää.

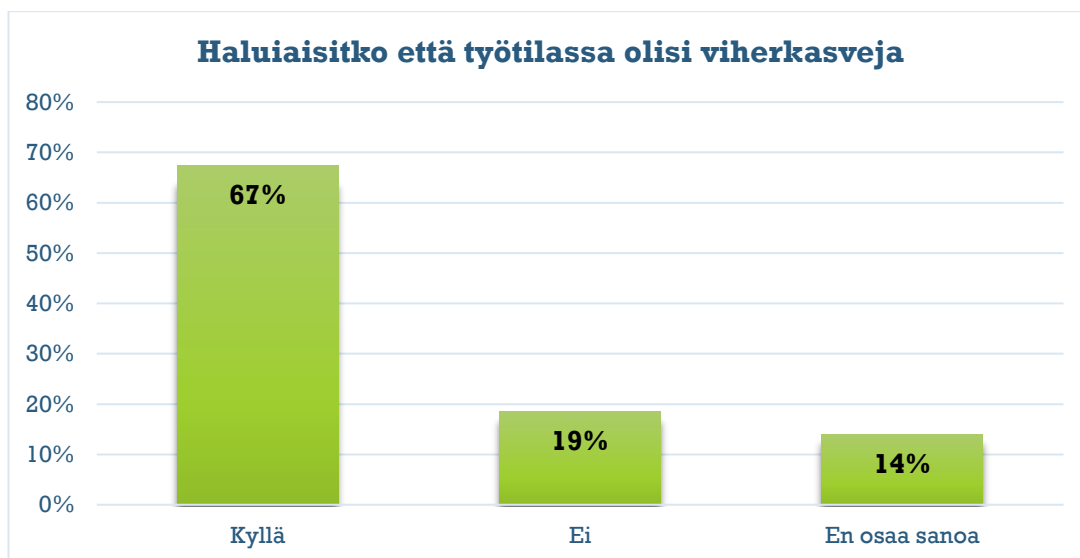
Vastaajilta kysyttiin myös työtilojen lämpötilasta, mikä oleellisesti vaikuttaa työtehoon. (Sisäilmayhdistys ry, 2018) Vastaajista 35 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että lämpötila tuntuu sopivalta ja sitä on mahdollisuus säätää tarvittaessa. Osittain tai täysin eri mieltä lämpötilan sopivuudesta oli 51% vastaajista. (Kuva 1.) Tuloksista nähdään, että yli puolet vastaajista koki, ettei lämpötila ollut sopiva. Avoimissa kommentteissa tuli esiin se, että toimitiloissa on kylmä ja siellä palellaan.

Avotoimistotilassa, jossa kaikki työskentelevät samassa avoimessa tilaratkaisussa, tarvitaan myös hiljaisia huoneita, joissa voi pitää neuvotteluja tai vetäytyä tekemään keskittymistä vaativaa työtä. Uusissa toimitiloissa tällaisia huoneita löytyy kaksi. Vastaajilta kysyttiin hiljaisten huoneiden käyttöominaisuudesta ja siitä, että pystyykö hyödyntämään tarvittaessa tilaa. Vastanneista 42 % oli täysin samaa mieltä siitä, että koki pääsevänsä hyödyntämään hiljaista huonetta, jos työn luonne sitä vaatii.

Hyvin suunniteltu valaistus tukee työn tekemistä ja lisää työtehoa ja vähentää silmien rasitusta. Vastaajilta kysyttiin työtilojen valaistuksesta ja siitä että se on suunniteltu niin ettei se häikäise. Vastaajista 97 % oli tyytyväisiä valaistukseen. Vastausten perusteella voidaan todeta valaistuksen suunnittelun onnistuneen ja valaistuksen lisänneen työhyvinvointia.



Kuva 1. Työtilat.



Kuva 2. Viherkasvit.

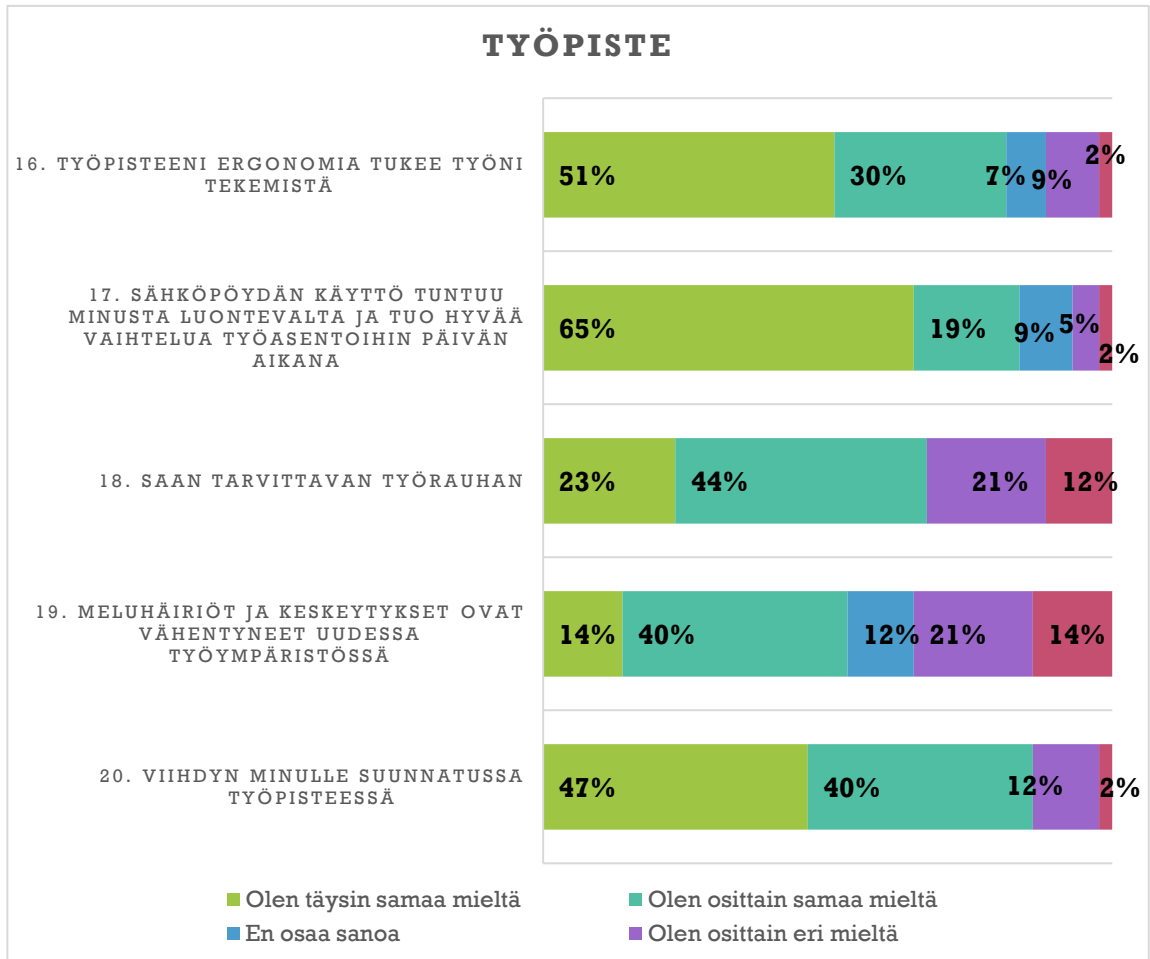
Työpiste

Uusien työtilojen myötä ergonomiaan kiinnitettiin erityistä huomiota. Kaikille asennettiin sähköpöydät ja työtuoleja uusittiin. Vastaajilta kysyttiin sähköpöydän käytön luonteesta, ja sitä, kuinka sen tarkoituksena on tuoda vaihtelua työasentoihin päivän aikana. Kuvasta 3 voidaan nähdä, että yli 65% koki sähköpöydän käytön edistävän työhyvinvointia ja tuovan mukavaa vaihtelua työasentoihin. Avoimeen vastauskenttään vastauksia oli tullut työpöydän vähäisestä laskutilasta. Vastaajien mukaan sitä tarvittaisiin lisää, samoin kaappitilaa kansioiden säilytystä varten. Työpisteen ergonomiaan avoimia vastauksia oli tullut siitä, että on vaikeaa löytää oikeanlaista työasentoa, ja vastaajat olivat kokeneet vääränlaisen työasennon kipeyttävän hartioita ja niskan seutua.

Työrauhaan ja meluun liittyvät vastausprosentit eivät jakautuneet tasaisesti. Kuvasta 3 voidaan nähdä, että yleisesti työntekijät kokevat saavansa työrauhan, mutta melu ja keskeytykset eivät ole vähentyneet. Tähän syynä voidaan vastaajien kommenttien mukaan olevan avotilassa syntyvä puheensorina. Äänen käyttö nousee pikkuhiljaa, kun tilassa on totuttu juttelemaan. Niin sanottuja ”pystypalavereita” pidetään ja ne lisäävät keskeytyksiä työhön. Järjestelmäasiantuntijat kokivat työrauhan ja meluhäiriöiden sekä keskeytysten lisääntyneen uusissa työtiloissa selkeästi muita ryhmiä enemmän. Järjestelmäasiantuntijan työ vaatii erityistä tarkkuutta ja keskittymistä. Kyselyn vastausten perusteella etätyön mahdollisuus on lisännyt heidän työhyvinvointiaan. Avotilassa työskentely ja jatkuvat keskeytykset selkeästi heikentävät heidän työhyvinvointiaan.

Ikäryhmät 41-50 ja 51-60-vuotiaat olivat kokeneet myös meluhäiriöiden ja keskeytysten lisääntyneen uusissa työtiloissa.

Kaiken kaikkiaan 87 % vastaajista oli täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä, siitä että viihtyy itselle suunnatussa työpisteessä. Työpisteiden ja tiimien sijoittelu uuteen työtilaan näyttää kyselyn perusteella onnistuneen hyvin.



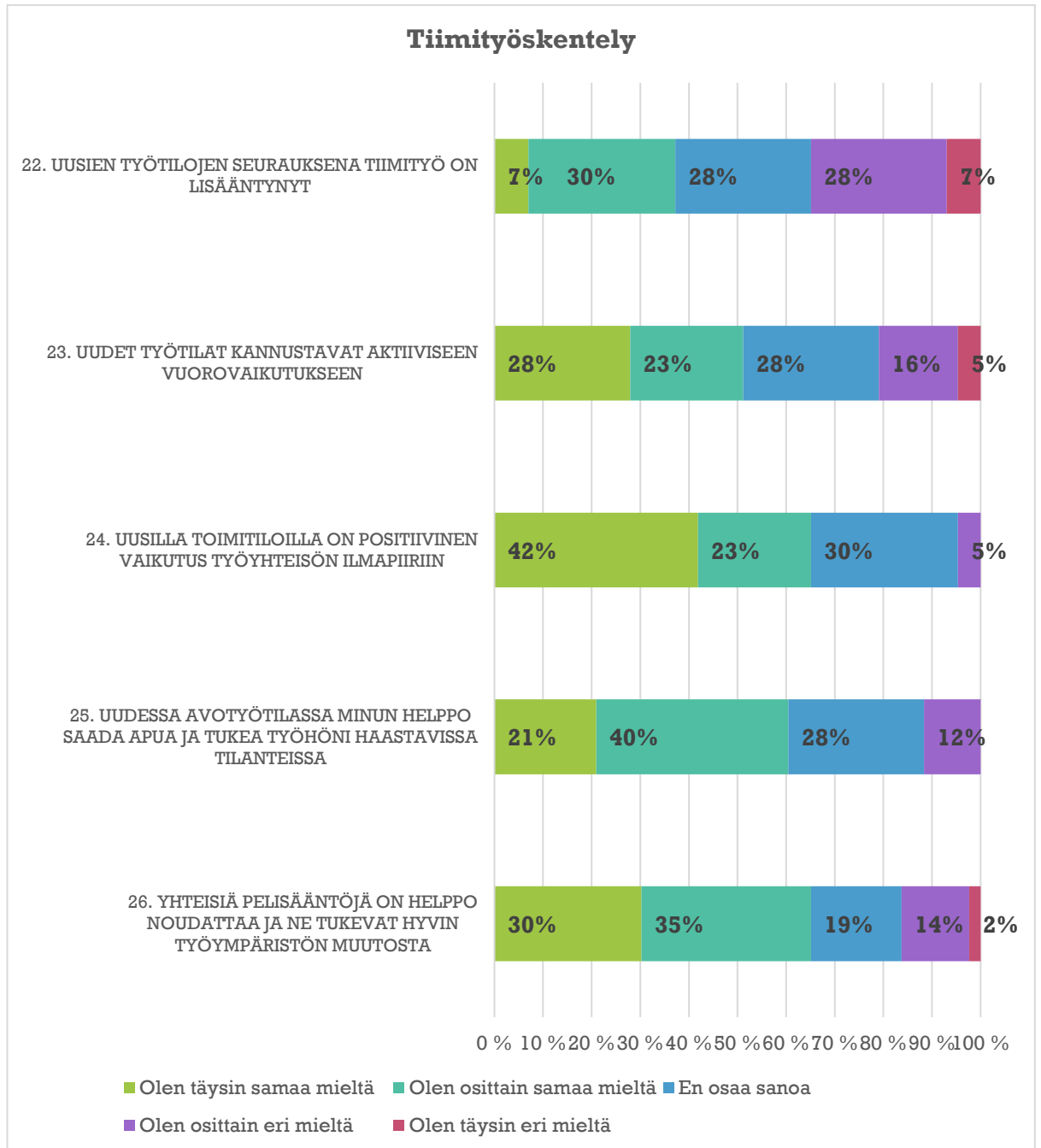
Kuva 3. Työpiste.

Tiimityöskentely

Kuvan 4 vastaukset liittyvät tiimityöskentelyyn. Kysymyksillä oli tarkoitus saada selville, oliko uusilla työtiloilla vaikutuksia tiimin toimintaan, ja sitä kautta työhyvinvointiin. Työyhteisön pelisääntöjen tarkoituksena on luoda yhteiset toimintasäännöt, joita jokaisen on helppo noudattaa ja ne tukevat uutta työtapamuutosta. Kuvasta 4 voidaan nähdä, että yli 60% vastaajista oli täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä siitä, että yhteisiä sääntöjä on helppo noudattaa ja ne tukevat työympäristön muutosta. Avoimiin vastauksiin oli lisätty yhteisten pelisääntöjen kirjaus niin, että ne olisivat esillä työtilassa.

Kysyttäessä uusien työtilojen vaikutuksesta työyhteisön ilmapiiriin vastauksista saatiin selville, että uusilla työtiloilla on koettu olevan osittain positiivinen vaikutus työyhteisön ilmapiiriin. Kuvasta 4 nähdään, että 42% vastaajista on täysin samaa mieltä siitä, että uudet työtilat ovat vaikuttaneen positiivisesti työilmapiiriin. Tämän voidaan olettaa johtuvan siitä, että henkilöstö työskentelee nyt yhtenäisessä tilassa. Aiemmin tilat olivat jaettu kahteen kerrokseen, joka aiheutti sen, että eri kerroksissa työskentelevät kuuluivat omiin ”kuppikuntiinsa”. Uusien työtilojen ansiosta kaikki työskentelevät nyt yhdessä samassa tilassa, minkä voidaan olettaa lisäävän yhteenkuuluvuuden tunnetta ja vähentävän eriarvoisuutta. Näin tiimit tutustuvat enemmän toisiinsa ja voidaan hyödyntää kaikkien osaamista enemmän.

Tiimityön on koettu lisääntyvän osittain tai ei ollenkaan. Vastaajista 30 % oli osittain samaa mieltä siitä, että tiimityön on koettu lisääntyvän. Osittain tai täysin eri mieltä oli yhteensä 35 % vastaajista. Jokaisella on oma vastuualueensa ja tämä omalta osaltaan voidaan olettaa vaikuttava siihen että, vastaajat eivät ole kokeneet tiimityön lisääntyneen uusien työtilojen myötä.



Kuva 4. Tiimityöskentely.

Muutosjohtaminen ja esimiestyö

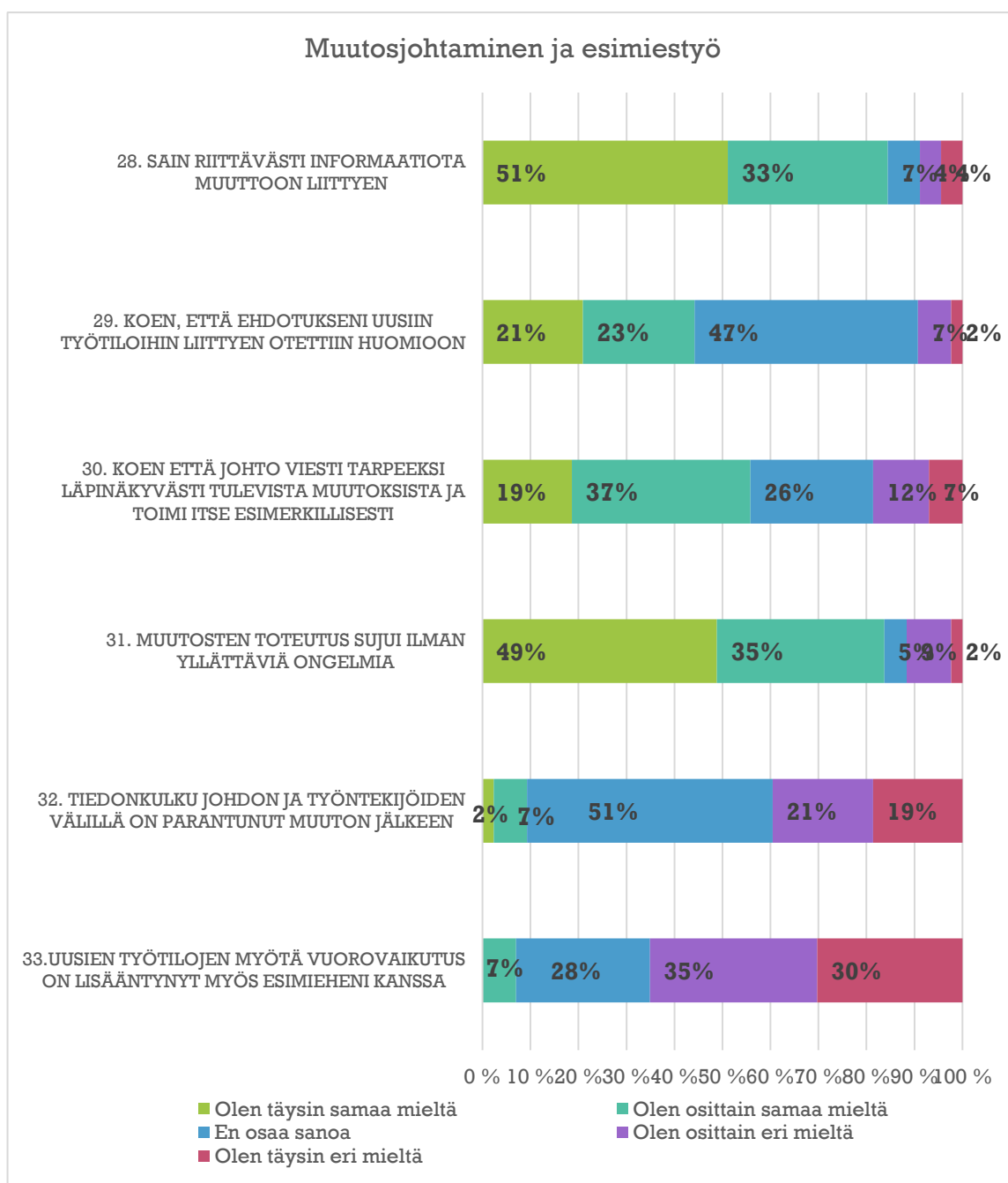
Kategoriassa muutosjohtaminen ja esimiestyö vastaajilta tiedusteltiin muuton sujuvuuteen ja toteutukseen liittyviä kysymyksiä. Tarkoituksena oli selvittää, kuinka hyvin muutosjohtaminen onnistui ja onko esimiestyö parantunut uusissa toimitiloissa.

Kuvasta 5 voidaan nähdä että, muuton toteutus näyttäisi onnistuneen ja vastaajat kokivat saaneensa tarvittavan informaation muuttoon liittyen. Vastaajista 84 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että oli saanut kaiken tarvittavan informaation muuttoon liittyen.

Tutkimuksessa kysyttiin, miten vastaajat kokivat omien kehitysehdotusten otettavan huomioon uusia työtiloja suunniteltaessa. Kuvasta 5 nähdään, että 44 % vastaajista oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että omat ehdotukset otettiin huomioon. Vastaajista 47 % ei osannut sanoa otettiin heidän ehdotuksiaan huomioon uusia työtiloja suunniteltaessa.

Muuton tavoitteena oli, että koko henkilöstö olisi yhtenäisessä, avoimessa ja nykyaikaisessa tilassa. Tämän perusteella tutkimuksessa kysyttiin esimiestyön vaikutuksista työhyvinvointiin. Vastaajilta kysyttiin, onko uusien työtilojen myötä vuorovaikutus esimiehen kanssa lisääntynyt. Vastaajista 7 % oli osittain samaa mieltä siitä, että vuorovaikutus on lisääntynyt. Osittain eri mieltä tai täysin eri mieltä oli yhteensä 65 % vastaajista.

Vastaajilta tiedusteltiin myös tiedonkulun parantumista johdon ja työntekijöiden välillä. Kuvasta 5 nähdään, että 9 % vastaajista oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että tiedonkulku johdon ja työntekijöiden välillä on parantunut muuton jälkeen. Osittain tai täysin eri mieltä vastaajista oli 40 %. Tästä voidaan tulla siihen tulokseen, ettei uusien toimitilojen uudelleen suunnittelulla olla päästy tavoitteeseen siinä, että tiedonkulku olisi parantunut. 41-50 ja 51-60-vuotiaiden ikäryhmä erosi selkeästi muista ikäryhmistä siinä, että he eivät kokeneet vuorovaikutuksen esimiehen kanssa lisääntyneen juuri lainkaan. Tutkimuksesta voidaan päätellä, että 20-30 ja 31-40-vuotiaiden vastaajaryhmää tämä ei ole niinkään haitannut.



Kuva 5. Muutosjohtaminen ja esimiestyö.

Työhyvinvointi

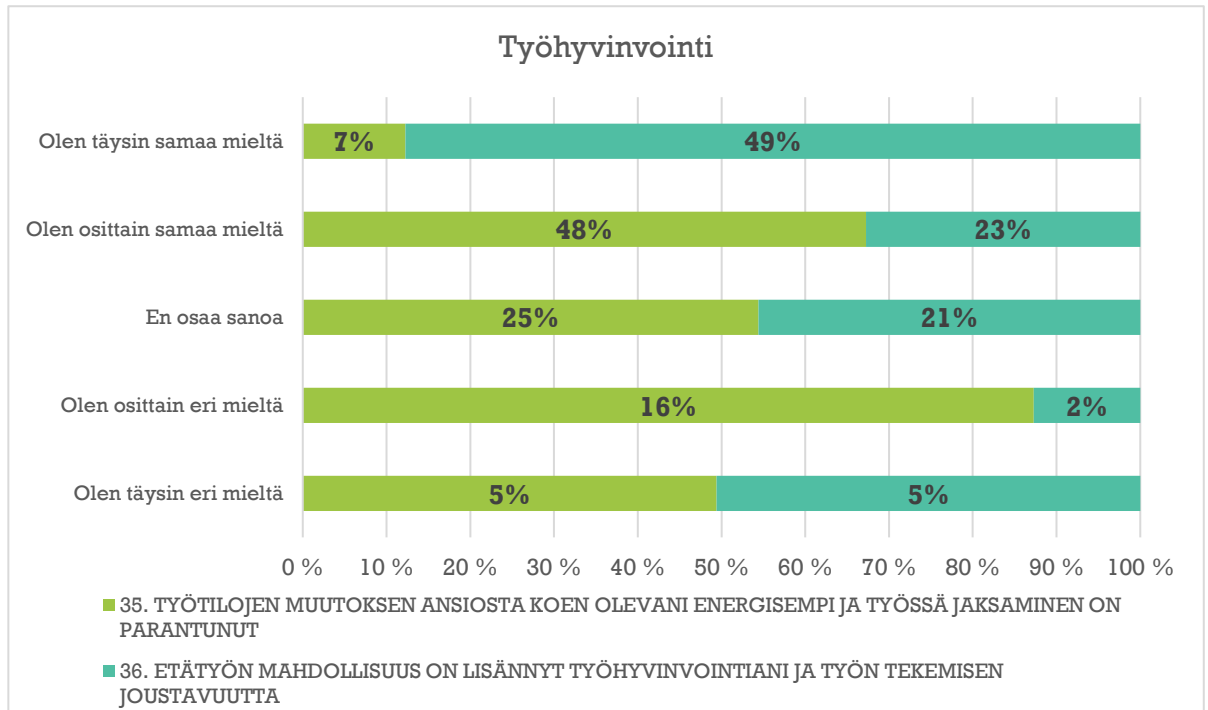
Tutkimuksen yhtenä tavoitteena oli selvittää mitä vaikutuksia työtilamuutoksella on ollut työhyvinvointiin. Kyselyn viimeisessä osiossa vastaajilta tiedusteltiin työtilamuutoksen vaikutuksia omaan vireystilaan ja työssä jaksamiseen sekä onko etätyön mahdollisuus lisännyt työhyvinvointia ja työntekemisen joustavuutta.

Kuvasta 6 voidaan nähdä, että 55 % vastaajista oli täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä siitä, että he kokevat olevansa energisempiä ja työssä jaksaminen on parantunut uusien työtilojen muutoksen ansioista.

Tiedusteltaessa etätyön vaikutuksista työhyvinvointiin ja työn joustavuuteen, vastaajista 72 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että etätyön mahdollisuus on lisännyt työhyvinvointia ja työn joustavuutta. Etätyön mahdollisuus antaa työntekijöille vapautta suunnitella oman työn ja vapaa-ajan käyttöä. Kyselyn perusteella voidaan todeta etätyön lisänneen työn mielekkyyttä ja työssä viihtymistä.

Työhyvinvointikategorian vapaassa kommenttikentässä vastauksia oli tullut muun muassa siihen, että uuden toimitilan sijainti on vaikeuttanut parkkipaikan löytämistä sekä vuokrattavan paikan sijainnin on koettu olevan liian kaukana työpaikasta. Vastaajat ovat kokeneet näiden asioiden laskevan työhyvinvointia. Vastaajat olivat kommentoineet myös siitä, että melu ja jatkuva juttelu häiritsee keskittymistä. Työtilojen akustiikasta kuitenkin vastaajat olivat sitä mieltä, että se on suunniteltu hyvin.

Vastaajaryhmien mielipiteet eivät eronneet toisistaan. Tästä voidaan tulla siihen tulokseen, ettei työtehtävällä tai iällä ole merkitystä siihen, kuinka on kokenut työtilamuutoksen vaikuttaneen työhyvinvointiin.



Kuva 6. Työhyvinvointi.

5 YHTEENVETO JA KEHITYSEHDOTUKSET

Kyselyn tarkoituksena oli löytää asioita, jotka olivat parantaneet työhyvinvointia sekä tuoda esille uusien toimitilojen kehityskohteita. Kyselyyn vastasi 50 % henkilöistä joille kysely lähetettiin. Vastaajista 40 % on työskennellyt Silta Oy:ssä 6-10 vuotta. Seuraavaksi suurin ryhmä oli 0-5 vuotta työskennelleet, näiden osuus oli 33%. Näiden tulosten perusteella voidaan sanoa, että suuri osa työntekijöistä on viihtynyt yrityksessä melko pitkään. Tässä luvussa esitetään yhteenvedot kyselyn tuloksista teemoittain sekä Silta Oy:n Turun toimipisteen kyselyssä ilmenneiden kehityskohteiden toimenpide-ehdotukset. Kehitysehdotukset raportoidaan esimiehille.

Työtilat

Tutkimuksen vastauksia analysoidessa voidaan tulla siihen tulokseen, että uudet työtilat ovat suunniteltu niin, että niissä on otettu huomioon hyvin aiemman työtilan puutteet. Vastausten perusteella voidaan todeta, että vastaajat ovat yhtä mieltä siitä että, työtilojen sisäilma on puhtaampi ja sisäilmaoireet ovat selkeästi vähentyneet. Tämä omalta osaltaan parantaa työhyvinvointia ja edistää työtyytyväisyyttä. Vastausten perusteella voidaan olettaa valaistuksen olevan hyvä ja tarkoitukseen sopiva. Akustiikan suhteen vastauksista kävi ilmi että, uusi työtila sekä neuvotteluhuoneet on suunniteltu hyvin akustisiin ratkaisuihin ja vastaajat kokevat niistä kantautuvien äänten olevan minimaaliset. Neuvotteluista kuuluvat äänet eivät kantaudu muualle toimistoon. Selkeitä sääntöjä vieressä istuvalle kollegalle puhumisesta ja yleisistä käyttäytymissäännöistä ei ole tehty joka omalta osaltaan laskee työhyvinvointia ja viihtyvyyttä työpaikalla. Kehitysehdotuksena viirit tai muu kyltti työpisteiden sermien päälle osoittamaan, että tekee keskittymistä vaativaa työtä ja tarvitsee työrauhaa. Tämä helpottaisi muita havaitsemaan työrauhaa kaipaavien henkilöiden määrän ja työntekijät huomasivat, että pitää keskustella hiljempaa. Yhteiset toimintasäännöt tulisi kirjata esille kaikkien nähtäville. Tämä kävi hyvin ilmi myös avoimiin vastauskenttiin annetuista kehitysehdotuksista.

Työpiste

Ergonomian tarkoituksena on parantaa työntekijöiden turvallisuutta, hyvinvointia ja terveyttä. Oikein valituilla työvälineillä pystytään ehkäisemään tuki ja liikuntaelinten haitallista kuormittumista ja sairauksia. (Suomen Lähi- ja perushoitajaliitto Super. Työelämässä, ergonomia.) Kyselyn vastausten perusteella voidaan todeta sähköpöytien hankinnan olleen työhyvinvointia edistävä sijoitus, mutta osa vastaajista oli kokenut uuden työpöydän kuitenkin kipeyttävät hartioita ja niskan seutua. Tähän syynä voidaan olettaa työasennon muuttuminen suhteessa vanhaan ei säädettävissä olevaan pöytään. Pitkällä tähtäimellä sähköpöydän muunneltavuus ja työasentojen vaihto vähentää haitallista tietotyölle tyypillistä asennon staattisuutta. Fysioterapeutin säännölliset käynnit työtiloissa voisivat myös auttaa siihen, että työasennot pysyisivät oikeanlaisina. Työntekijöiden tulee muistaa tauottaa omaa työtään ja käyttää avukseen työnantajan mahdollistamia apuvälineitä. Taukotilaan voisi hankkia taukojumppaohjeita kauniisti kehyksiin laitettuna ja joku ”motivaatioporkkana” jos säännöllisesti tekee taukojumppaa työnohessa. Yritys voisi solmia yhteistyön kuntokeskuksen kanssa, jossa työntekijät saisivat käydä edullisemmalla hinnalla. Työhyvinvointia lisäisi myös, jos muutaman kerran kuukaudessa voisi käydä esimerkiksi kuntosalilla työajalla. Tällä hetkellä on mahdollista käydä hierojalla kerran kuukaudessa työajalla. Näin työntekijät voisivat valita itselleen mielekkään tavan hoitaa omaa fyysistä kuntoaan.

Tiimityöskentely

Kysyttäessä uusien työtilojen vaikutuksesta työyhteisön ilmapiiriin vastauksista saatiin selville, että uusilla työtiloilla on koettu olevan osittain positiivinen vaikutus työyhteisön ilmapiiriin. Vastaajista 42% on täysin samaa mieltä siitä, että uudet työtilat ovat vaikuttaneen positiivisesti työilmapiiriin. Tämän voidaan olettaa johtuvan siitä, että henkilöstö työskentelee nyt yhtenäisessä tilassa. Aiemmin tilat olivat jaettuna kahteen kerrokseen, joka aiheutti sen, että eri kerroksissa työskentelevät kuuluivat omiin ”kuppikuntiinsa”. Uusien työtilojen ansiosta kaikki työskentelevät nyt yhdessä samassa tilassa, minkä voidaan olettaa lisäävän yhteenkuuluvuuden tunnetta ja vähentävän eriarvoisuutta. Näin tiimit tutustuvat enemmän toisiinsa ja voidaan hyödyntää kaikkien osaamista enemmän.

Selkeää yhteyttä tiimityöskentelyn lisääntymiseen ei pystytty tutkimustuloksilla osoittamaan. Tiimityön on koettu lisääntyvän osittain tai ei ollenkaan. Jokaisella on oma

vastuualueensa ja tämä omalta osaltaan voidaan olettaa vaikuttava siihen että, vastaajat eivät ole kokeneet tiimityön lisääntyneen uusien työtilojen myötä.

Muutosjohtaminen ja esimiestyö

Osana tutkimusta vastaajilta tiedusteltiin muutosjohtamiseen ja esimiestyöhön liittyviä kysymyksiä. Tuloksia analysoidessa huomattavana muutoksena näkyy, että tiedonkulku johdon ja työntekijöiden välillä näyttäisi uusiin työtiloihin muuton jälkeen heikentyneen. Vastausten perusteella esimiesten saavutettavuus on heikentynyt. Muuton tarkoituksena oli muun muassa lisätä Silta Oy:n työtapamuutosta. Etätyön mahdollisuuden lisääntyessä voidaan yhtenä yhdistävänä tekijänä olettaa tämän vaikuttaneen siihen, että esimiehen saavutettavuus on heikentynyt. Etätyö lisää työn joustavuutta, mutta tässä tapauksessa nähdään, että osa vastaajista kokee esimiehen poissaolon hyvinvointia heikentävänä asiana. Kehitystoimenpiteenä

Työhyvinvointi

Yhteenvedona tuloksista nähdään, että työtilojen uudelleen suunnittelulla voidaan kyselyn mukaan olleen työhyvinvointia ja työviihtyvyyttä parantavia vaikutuksia. Painavin syy muutolle oli että, työympäristö muuttuisi paremmaksi ja ergonomiaan, terveelliseen työympäristöön panostettaisiin sekä uudet työtilat tukisivat Silta Oy:n työtapamuutosta. Selkeä muutos on tapahtunut työtilojen sisäilmassa, ergonomiassa sekä työtilojen uudelleensuunnittelussa. Kyselystä selvisi, että kehitettävää olisi työtilojen sisutuksessa ja viihtyvyyden lisäämisessä. Tähän kehitysehdotuksena viherkasvien sijoittelu harmonisina kokonaisuuksina ympäri toimistoa. Viihtyvyyttä voisi parantaa myös käyttämällä värejä hillittyinä kokonaisuuksina. Neuvotteluhuoneissa voisi kaikissa olla oma teemaväriinsä. Pieniin koppimaisiin hiljaisiin huoneisiin huonemaista tunnelmaa saisi laittamalla seinälle esimerkiksi hyllyt, joissa olisi viherkasveja tai taulu. Yhteiset sovitut pelisäännöt tulisi kirjata ylös uusiin työtiloihin, jotta ne olisivat kaikkien nähtävillä.

Opinnäytetyön kyselyn tarkoituksena oli selvittää Silta Oy:n Turun toimipisteen muuton aikana toteutettavaa toimitilojen uudelleensuunnittelua, ja sen vaikutusta henkilöstön työhyvinvointiin. Tutkimustuloksilla pyrittiin kuvaamaan vastaajien kokemuksia uusista toimitiloista. Tarkoituksena oli löytää asioita, jotka olivat parantaneet työhyvinvointia sekä kyselytutkimuksen avulla tuoda esille uusien toimitilojen kehityskohteita. Kyselyn

avulla onnistuttiin löytämään asioita, jotka olivat lisänneet työhyvinvointia uudessa työympäristössä sekä esittämään kehityskohteita.

Opinnäytetyön aikana ilmenneitä jatkotutkimusaiheita ovat työn henkisen kuormituksen tutkimus ja työtilojen kehitystoimenpiteiden jälkeen suoritettava kysely työympäristön viihtyvyydestä.

LÄHTEET

Aitoaho, S. 2017. Avotoimistojen melulle asetetaan rajat. Turun Sanomat 19.9.2017. Viitattu 20.9.2017.

Daily Mail, 2014. How plants in the office help workers to flourish: Greenery in the workplace can increase production by 15%. Daily Mail 1.9.2014. Viitattu 3.1.2018. <http://www.dailymail.co.uk/news/article-2739429/How-plants-office-help-workers-flourish-Greenery-workplace-increase-production-15.html>

Hirvonen, S. 2010. Tieto-Työ-Tila, työympäristösuunnittelu työhyvinvoinnin edistäjän ja yrityksen liiketoimintastrategian osana tietotyössä. Opinnäytetyö, ylempi AMK. Lahden ammattikorkeakoulu, muotoilu- ja taideinstituutti, sisustusarkkitehtuuri. Viitattu 1.11.2017 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/23635/Hirvonen_Suvi.pdf?sequence=1

Hongisto, V., Huuhtanen, P., Ketola R., Korhonen, P., Kukkonen, R., Lehtelä, J., Näsänen, R., Rasa, P-L., Toivonen, R, 2007, Toimiva toimisto. Toim. R. Ketola.3-4,11, 17, 26, 32-33, 35-38. Työterveyslaitos ja kirjoittajat. Tampere: Tammer-Paino

Huotilainen, H. 2017. Tutkimus vahvistaa epäilyt: avokonttorin melu lisää virheitä ja aiheuttaa stressiä. Tivi verkkolehti 5.6.2017. Viitattu 13.10.2017. http://www.tivi.fi/Kaikki_uutiset/tutkimus-vahvistaa-epailyt-avokonttorin-melu-lisaa-virheitä-ja-aiheuttaa-stressia-6654818

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Helsingin kamari Oy ja tekijä. Viro: Printon. Viitattu 25.4.2018. <https://kaupakamaritieto-fi.ezproxy.turkuamk.fi/s/ak/kirjat/tyohyvinvointi-organisaation-menestystekijana/?coll=2>

K2 Space 2017. Office Design workplace wellbeing, designing for wellbeing. Viitattu 8.12.2017. <https://k2space.co.uk/knowledge/office-design-workplace-wellbeing/>

Kerola, A. 2017. Stressaako työ avokonttorissa. Terve.fi. Viitattu 2.10.2017. <http://www.terve.fi/laakarikirja/83215-stressaako-tyo-avokonttorissa>

Koskinen, T. & Mironen, A. 2003. Turvallinen ja terveellinen työpaikka on jokaisen oikeus. Valkealan paino Karelia 2003. Viitattu 27.10.2017. <http://netti.sak.fi/sak/pdf/tyoturv.pdf>

Martela 2017, Monitilatoimisto. Viitattu 20.10.2017. <http://www.martela.fi/monitilatoimisto>

Myllymäki, R. 2017, Muutosjohtamisen opas Johda muutosta, jotta muutos ei johtaisi sinua. 20, 22, 53. Ketterät kirjat, Karkkilan painopalvelu

Norris, Jon 2017. New workplace design trends promote well-being, collaboration and flexibility. Forbes 31.6.2017. Viitattu 8.12.2017. <https://www.forbes.com/sites/hpincemea/2017/07/31/new-workplace-design-trends-promote-well-being-collaboration-and-flexibility/#3ae8d51d58cf>

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. 2 uudistettu painos. Helsinki: WSOY.

Partanen, M-M 2016. Avokonttori on ongelma – onko tässä ratkaisu. Talouselämä 11.6.2016. Viitattu 2.10.2017. <http://www.talouselama.fi/uutiset/avokonttori-on-ongelma-onko-tassa-ratkaisu-6558256> Kirjoittanut Minttu-Maaria Partanen 11.6.2016

Peda.net, 2018. Pedagogiikkaa netissä. Viitattu 23.3.2018. <https://peda.net/ohjeet/ty%C3%B6%C3%A4lineet/lomake/likert>

Rauramo, P. 2004, Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima

Sarkkinen, M. 2015. Kiristyykö pinna avotoimistossa? Yhteiset pelisäännöt auttavat. Työterveyslaitos verkkolehti 29.10.2015. Viitattu 3.11.2017. <https://www.ttl.fi/tyopiste/kiristyyko-pinna-avotoimistossa-yhteiset-pelisaannot-auttavat/>

Sarkkinen, M. 2015. Seitsemän kysymystä monitilatoimistosta. Työterveyslaitoksen verkkolehti 20.8.2015. Viitattu 20.10.2017. <https://www.ttl.fi/tyopiste/seitseman-kysymysta-monitilatoimistosta/>

Sarkkinen, M. 2016. Monitilatoimisto pitää suunnitella ihmistä ja hänen työtään varten. Työterveyslaitoksen verkkolehti 27.9.2016. Viitattu 20.10.2017. <https://www.ttl.fi/tyopiste/monitilatoimisto-pitaa-suunnitella-ihmista-ja-hanen-tyotaan-varten/>

Sisäilmayhdistys ry, 2018. Perustietoa sisäilmasta, sisäilmaston tarkistuslistat, terveen työpaikan tuntomerkit. Viitattu 27.10.2017. <http://www.sisailmayhdistys.fi/Perustietoa-sisailmasta/Sisailmaston-tarkistuslistat/Terveen-tyopaikan-tuntomerkit>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2018. Työhyvinvointi. Viitattu 20.10.2017. <http://stm.fi/tyohyvinvointi>

Suomen Lähi- ja perushoitajaliitto Super 2017, työelämässä, ergonomia. Viitattu 3.11.2017. <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/ergonomia/>

Tavara Trading, 2017. Toimiston sisustuksen värit ja värisuunnittelu. Blogi teksti 18.8.2017. Viitattu 27.10.2017 <https://www.tavaratrading.com/blogi/toimiston-sisustuksen-varit/>

TecnoPolis, 2017. Workplace Desing-opas. Rakenna toimivampi ja tehokkaampi työympäristö. PDF s.4. Viitattu 3.10.2017. <https://www.technopolis.fi/app/uploads/2015/11/Workplace-Design-opas-rakenna-tehokkaampi-ty%C3%B6ymp%C3%A4rist%C3%B6.pdf>

Tekes 2011, Käyttäjälähtöiset tilat pdf s.13-26. Viitattu 2.10.2017. https://www.tekes.fi/globalassets/julkaisut/kayttajalahtoiset_tilat.pdf

Turunen, J. 2011. Luomura RY. Kasvit ilmapuhdistajina. Viitattu 3.11.2017. <https://www.luomura.com/teemasivuja/kasvit-ilmapuhdistajina/>

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu, 2017. Valaistus. Viitattu 27.10.2017. <http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/fysikaaliset-tekijat/valaistus>

Työterveyslaitos, 2017. Hyvä valaistus työtilassa. Viitattu 27.10.2017. <https://www.ttl.fi/tyoymparisto/tyotilojen-suunnittelu/hyva-valaistus-tyotilassa/>

Työterveyslaitos, 2017. Työkykyinen työntekijä. Viitattu 3.11.2017. <https://www.ttl.fi/tyonte-kija/tuki-liikuntaelinten-terveys/ergonomia/>

Työterveyslaitos, 2017. Työtilojen suunnittelu. Viitattu 20.10.2017. <https://www.ttl.fi/tyoymparisto/tyotilojen-suunnittelu/>

Työturvallisuuskeskus TTK, 2018. Työhyvinvointi asiantuntija- ja toimistotyössä. Viitattu 2.10.2017. [https://ttk.fi/etusivu_\(vanha\)/asiantuntija-_ja_toimistotyoymparisto](https://ttk.fi/etusivu_(vanha)/asiantuntija-_ja_toimistotyoymparisto)

Työturvallisuuskeskus TTK, 2018. Työyhteisön ilmapiiri. Viitattu 15.9.2017. <https://ttk.fi/index.phtml?s=133>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Työpisteen ergonomia, työasennot ja työliikkeet. Viitattu 3.11.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L5P24>

Ventelä, A. 2016. Ilmapiiri rakentuu yhteiselle toimintakulttuurille. Sosiaali- ja terveystieteellinen aikakauslehti 27.1.2016. Viitattu 29.10.2017 <https://tesso.fi/artikkeli/tyoilmapiiri-rakentuu-yhteiselle-toimintakulttuurille>, viitattu 29.10.2017

Kyselyn saatekirje

Hei,

Opiskelen Turun ammattikorkeakoulussa liiketaloutta ja olen toteuttamassa opinnäytetyöhöni liittyvää kyselytutkimusta. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten työtilojen uudelleen suunnittelu on vaikuttanut Turun toimipisteen henkilökunnan työhyvinvointiin ja viihtyvyyteen. Kysely on rakennettu teemoittain ja koostuu väittämistä, joihin vastataan valitsemalla sopivin vastausvaihtoehto.

Kyselyyn vastaamisen voit aloittaa klikkaamalla alla oleva linkkiä, josta kysely avautuu <https://www.webpolsurveys.com/S/512327DE12450486.par>

Linkki on avoinna 2.1.2018-12.1.2018 välisen ajan.

Vastattuasi kaikkiin kysymyksiin, paina **lähetä**-painiketta, jolloin vastauksesi tallentuu sähköiseen järjestelmään ja voit sulkea sivuston. Mielenpitesii on arvokas ja toivon, että sinulla on muutama minuutti aikaa lomakkeen täyttämiseen.

Kaikki kyselyn vastaukset käsitellään nimettöminä ja ehdottoman luottamuksellisesti. Tulokset esitetään tilastollisina numerosarjojina tai kuvioina. Iso kiitos jo etukäteen arvokkaista ja tärkeistä mielipiteistäsi!

Ystävällisin terveisin,

Jenna Nurminen

Toimitilasuunnittelulla kohti parempaa työhyvinvointia

Kyselyn tarkoituksena on selvittää työtilamuutoksen vaikutuksia työhyvinvointiin.

Kysely toteutetaan anonymisti ja vastauksia ei voida yhdistää vastaajaan.

Tähdellä merkityt kysymykset ovat pakollisia. Valitse vain yksi vaihtoehto.

Vastattuasi lähetä kysymykset sivun alaosassa olevasta "lähetä" painikkeesta.

Kiitos arvokkaista vastauksistasi!

1. IKÄ *

☐ 20-30 ☐ 31-40 ☐ 41-50 ☐ 51-60 ☐ 61-

2. TYÖVUODET SILLASSA *

☐ 0-5 ☐ 6-10 ☐ 11-20 ☐ 21-30 ☐ YLI 30

3. TYÖTEHTÄVÄ *

☐ Palkka-asiantuntija ☐ Järjestelmäasiantuntija ☐ Tiiminvetäjä

UUSIEN TOIMITILOJEN ARVIOINTI

4. Uuden työympäristön seurauksena minusta on mukavampaa tulla työpaikalle aamuisin *

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

5. Uusilla toimitiloilla on ollut myönteinen vaikutus työviihtyvyyteen *

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

6. Taukuhuoneessa pystyy irrottautumaan työnteosta *

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

7. Olen tyytyväinen uuden toimitilan värimaailmaan ja yleisilmeeseen *

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

8. Haluaisitko että työtilassa olisi viherkasveja *

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei
- ☐ En osaa sanoa

9. Valaistus tuntuu miellyttävältä eikä häikäise *

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

10. Uusien toimitilojen ilmanvaihto toimii hyvin ja ilma on raikas *

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

11. Lämpötila tuntuu sopivalta ja sitä on mahdollista säätää tarvittaessa *

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

12. Pääsen tarvittaessa "hiljaiseen huoneeseen" jos työni sitä vaatii *

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

Vastaa kysymyksiin 13-14, mikäli sinulla oli sisäilmaoireita vanhassa työympäristössä

13. Sisäilmaoireet ovat vähentyneet tai poistuneet uuteen työympäristöön siirryttäessä

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

14. Työpäivän aikana tapahtuvaa silmien kutinaa ja punoitusta ja hengitysteiden tukkoisuutta ei ole aiheutunut tai se ei ole voimistunut uudessa työympäristössä

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

15. Jäikö jotain puuttumaan uusista toimitiloista? Alle voit halutessasi kirjoittaa omia kehitys/parannusehdotuksiasi

OMAN TYÖPISTEEN ARVIOINTI

16. Työpisteeni ergonomia tukee työni tekemistä *

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Olen osittain eri mieltä

☐ Olen täysin eri mieltä

17. Sähköpöydän käyttö tuntuu minusta luontevalta ja tuo hyvää

vaihtelua työasentoihin päivän aikana *

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

18. Saan tarvittavan työrauhan *

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

19. Meluhäiriöt ja keskeytykset ovat vähentyneet uudessa työympäristössä *

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

20. Viihdyn minulle suunnatussa työpisteessä *

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

21. Muuta kommentoitavaa omasta työpisteestä Alle voit halutessasi kirjoittaa omia kehitys/parannusehdotuksiasi

TIIMITYÖSKENTEELYN ARVIOINTI

22. Uusien työtilojen seurauksena tiimityö on lisääntynyt *

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

23. Uudet työtilat kannustavat aktiiviseen vuorovaikutukseen *

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

24. Uusilla toimitiloilla on positiivinen vaikutus työyhteisön ilmapiiriin *

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

25. Uudessa avotyötilassa minun helppo saada apua ja tukea työhöni

haastavissa tilanteissa *

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

26. Yhteisiä pelisääntöjä on helppo noudattaa ja ne tukevat hyvin

työympäristön muutosta *

Yhteisillä pelisäännöillä tarkoitetaan yhdessä sovittuja asioita kuten tuoksujen käyttö

avotilassa, oman puheen voimakkuus, työrauhan antaminen yms.

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

27. Muuta kommentoitavaa tiimityöskentelystä uudessa työtilassa. Alle voit halutessasi kirjoittaa omia ideoita ja kehitysehdotuksia aiheesta

MUUTOSJOHTAMISEN JA ESIMIESTYÖN ARVIOINTI

28. Sain riittävästi informaatiota muuttoon liittyen *

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

29. Koen, että ehdotukseni uusiin työtiloihin liittyen otettiin huomioon *

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

30. Koen että johto viesti tarpeeksi läpinäkyvästi tulevista muutoksista ja toimi itse esimerkillisesti *

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

31. Muutosten toteutus sujui ilman yllättäviä ongelmia *

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

32. Tiedonkulku johdon ja työntekijöiden välillä on parantunut muuton jälkeen *

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä

- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

33. Uusien työtilojen myötä vuorovaikutus on lisääntynyt myös esimieheni kanssa *

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

34. Vapaata arviointia muutosjohtamisesta ja esimiestyöstä

TYÖHYVINVOINNIN ARVIOINTI

35. Työtilojen muutoksen ansiosta koen olevani energisempi ja työssä jaksaminen on parantunut *

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä

- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

36. Etätyön mahdollisuus on lisännyt työhyvinvointiani ja työn tekemisen joustavuutta *

- ☐ Olen täysin samaa mieltä
- ☐ Olen osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Olen osittain eri mieltä
- ☐ Olen täysin eri mieltä

37. Voit halutessasi mainita muita tekijöitä jotka ovat lisänneet tai laskeneet
työhyvinvointiasi uusissa työtiloissa
